

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Агафонов Александр Витальевич
Должность: директор филиала
Дата подписания: 07.10.2021 13:15
Уникальный идентификатор:
2539477a8ecf706dc9c1f164bc411eb6d3c4ab06

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ЧЕБОКСАРСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ) МОСКОВСКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА



УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала
А.В. Агафонов
« 27 » октября 2021 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«ОП.10 Управление персоналом» (код и наименование дисциплины)

Уровень профессионального образования	<u>Среднее профессиональное образование</u>
Образовательная программа	<u>Программа подготовки специалистов среднего звена</u>
Специальность	<u>40.02.03 Право и судебное администрирование (базовая подготовка)</u>
Квалификация выпускника	<u>Специалист по судебному администрированию</u>
Форма обучения	<u>Очная</u>
Год начала обучения	<u>2022</u>

Фонд оценочных средств предназначен для текущего контроля освоения учебной дисциплины ОП.10 Управление персоналом обучающимися по специальности: 40.02.03 Право и судебное администрирование.

Организация-разработчик: Чебоксарский институт (филиал) федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Московский политехнический университет»

Разработчики: Владимиров Владимир Васильевич, доцент кафедры Менеджмента и экономики

ФОС одобрен на заседании кафедры Менеджмента и экономики (протокол № 2, от 16.10. 2021).

Пояснительная записка

Фонд оценочных средств по дисциплине ОП.10 «Управление персоналом» подготовлены в соответствии с требованиями ФГОС СПО по направлению подготовки 40.02.03 Право и судебное администрирование, утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 12.05.2014 г. № 513, а также с требованиями приказа Министерства просвещения РФ от 24 августа 2022 г. № 762 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования».

В соответствии с требованиями ФГОС фонды оценочных средств призваны способствовать оценке качества. Оценка качества подготовки обучающихся и выпускников осуществляется в двух основных направлениях:

- оценка уровня освоения дисциплин;
- оценка компетенций обучающихся.

Фонды оценочных средств призваны оценить умения, знания, практический опыт и освоенные компетенции по результатам освоения учебных дисциплин и профессиональных модулей.

В соответствии с требованиями ФГОС Чебоксарским институтом (филиалом) Московского политехнического университета для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей программы подготовки специалистов среднего звена (текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация) разработаны фонды оценочных средств, позволяющие оценить умения, знания, практический опыт и освоенные компетенции.

В соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 24 августа 2022 г. № 762 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» освоение образовательной программы среднего профессионального образования, в том числе отдельной части или всего объема учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) образовательной программы, сопровождается текущим контролем успеваемости и промежуточной аттестацией обучающихся. Формы, периодичность и порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся определяются образовательной организацией самостоятельно.

1. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для текущего контроля освоения учебной дисциплины ОП.10 Управление персоналом обучающимися по специальности: 40.02.03 Право и судебное администрирование.

Уровень подготовки: базовый

Форма контроля: зачет

Умения, знания и компетенции, подлежащие проверке:

№	Наименование	Метод контроля Текущий контроль
Компетенции		
ОК 1	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	устный опрос; внеаудиторная самостоятельная работа; тестирование.
ОК 2	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	устный опрос; внеаудиторная самостоятельная работа; тестирование.
ОК 3	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	устный опрос; внеаудиторная самостоятельная работа; тестирование.
ОК 4	Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	устный опрос; внеаудиторная самостоятельная работа; тестирование.
ОК 5	Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	устный опрос; внеаудиторная самостоятельная работа; тестирование.
ОК 6	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	устный опрос; внеаудиторная самостоятельная работа; тестирование.
ОК 7	Ориентироваться в условиях постоянного обновления технологий в профессиональной деятельности.	устный опрос; внеаудиторная самостоятельная работа; тестирование.
ОК 9	Проявлять нетерпимость к коррупционному поведению.	устный опрос; внеаудиторная самостоятельная работа; тестирование.

Умения		
У 1.	создавать благоприятный психологический климат в коллективе	устный опрос; внеаудиторная самостоятельная работа; тестирование.
Знания		
З 1.	организационную структуру службы управления персоналом	устный опрос; внеаудиторная самостоятельная работа; тестирование.
З 2.	общие принципы управления персоналом	устный опрос; внеаудиторная самостоятельная работа; тестирование.
З 3.	принципы организации кадровой работы	устный опрос; внеаудиторная самостоятельная работа; тестирование.
З 4.	психологические аспекты управления, способы разрешения конфликтных ситуаций в коллективе	устный опрос; внеаудиторная самостоятельная работа; тестирование.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

2.1. Формы и методы оценивания

Предметом оценки служат умения и знания, по дисциплине ОП.10 Управление персоналом, направленные на формирование общих и профессиональных компетенций

Элемент дисциплины	Методы контроля	Проверяемые У, З, ОК, ПК
Тема 1. Персонал как объект управления	Практическое занятие 1: устный опрос, тестирование Самостоятельная работа 1	У-1 З-1, З-2, З-3, З-4 ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9
Тема 2. Методология управления персоналом	Практическое занятие 2: устный опрос, тестирование Самостоятельная работа 2	У-1 З-1, З-2, З-3, З-4 ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9
Тема 3. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности	Практическое занятие 3: устный опрос, тестирование Самостоятельная	У-1 З-1, З-2, З-3, З-4 ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9

	работа 3	
Тема 4. Анализ и планирование показателей по труду и расходов на персонал	Практическое занятие 4: устный опрос, тестирование Самостоятельная работа 4	У-1 3-1, 3-2, 3-3, 3-4 ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9
Тема 5. Подбор персонала	Практическое занятие 5: устный опрос, тестирование Самостоятельная работа 5	У-1 3-1, 3-2, 3-3, 3-4 ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9
Тема 6. Адаптация персонала	Практическое занятие 6: устный опрос, тестирование Самостоятельная работа 6	У-1 3-1, 3-2, 3-3, 3-4 ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9
Тема 7. Оценка персонала	Практическое занятие 7: устный опрос, тестирование Самостоятельная работа 7	У-1 3-1, 3-2, 3-3, 3-4 ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9
Тема 8. Обучение персонала	Практическое занятие 8: устный опрос, тестирование Самостоятельная работа 8	У-1 3-1, 3-2, 3-3, 3-4 ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9
Тема 9. Оценка эффективности управления персоналом	Практическое занятие 9: устный опрос, тестирование Самостоятельная работа 9	У-1 3-1, 3-2, 3-3, 3-4 ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9

2.2. Задания для оценки освоения учебной дисциплины

Практическое занятие по теме 1. Персонал как объект управления

Устный опрос:

1. Понятия «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «персонал».
2. Рынок трудовых ресурсов.
3. Трудовые ресурсы, возрастные границы, продолжительность жизни, темпы увеличения численности населения, возрастная структура.
4. Экономически активное население: занятые и безработные.
5. Экономически неактивное население.
6. Функциональное разделение труда.
7. Классификация персонала по категориям.

8. Анализ концепций управления персоналом.
9. Взаимосвязь подсистем работы с персоналом.

Тестирование:

1. *Что является предметом исследований науки управления персоналом?*

- А) Трудовая деятельность и трудовые взаимоотношения людей
- Б) Действующий персонал предприятия
- В) Деятельность субъектов кадровых отношений

2. *Стратегическое направление управления персоналом – это:*

А) Обеспечение условий конкурентоспособности и долгосрочного развития организации;

- Б) Обеспечение организации необходимым трудовым потенциалом;
- В) Развитие внутриорганизационной культуры

3. *Какая концепция управления персоналом целесообразна для предприятий с массовым (серийным) характером производства?*

- А) Экономическая
- Б) Административная
- В) Организационная социальная
- Г) Нормативная

4. *Главная цель управления персоналом —*

А) Максимально эффективно использовать потенциал работников для обеспечения роста эффективности работы организации.

Б) Минимизировать потери рабочего времени организации

В) Обеспечить удовлетворенность трудом, хороший социально-психологический климат в коллективе

Г) Обеспечить рост производительности труда

5. *Какая концепция управления персоналом целесообразна для государственных учреждений? Выберите верный ответ*

- А) Экономическая
- Б) Административная
- В) Организационная социальная

Самостоятельная работа:

Выполнение таблицы на тему «Классификация персонала по категориям».

Практическое занятие по теме 2. Методология управления персоналом

Устный опрос:

1. Задачи управления персоналом.
2. Концепции управления персоналом.
3. Методология и система управления персоналом.
4. Факторы воздействия на людей в организации.
5. Подсистемы управления персоналом организации.
6. Основные цели системного управления персоналом.
7. Принципы управления персоналом.

8. Методы построения системы управления персоналом.

9. Методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические.

Тестирование:

1. В каком документе закреплены квалификационные требования, функциональные обязанности, права и ответственность сотрудника?

- А) Должностная инструкция
- Б) Штатное расписание
- В) Модель-эталон сотрудника
- Г) Профессиограмма

2. Административные (распорядительные) методы управления персоналом отличает:

- А) прямой характер воздействия
- Б) косвенный характер воздействия
- В) индивидуальный характер воздействия

3. К административным (распорядительным) методам управления персоналом относятся:

- А) Планирование расходов на персонал
- Б) утверждение административных норм и нормативов
- В) издание приказов и распоряжений
- Г) Стимулирование
- Д) Повышение квалификации
- Е) разработка положений, должностных инструкций

4. К экономическим методам управления персоналом относятся:

- А) Планирование расходов на персонал
- Б) утверждение административных норм и нормативов
- В) издание приказов и распоряжений
- Г) Стимулирование
- Д) Повышение квалификации
- Е) разработка положений, должностных инструкций

5. К какой группе сотрудников СУП относится психолог?

- А) Менеджеров
- Б) Инспекторов
- В) Консультантов

Самостоятельная работа:

Выполнение сравнительной таблицы на тему «Методы управления персоналом».

Практическое занятие по теме 3. Психологические аспекты управления персоналом

Устный опрос:

1. Основы психологии управления.
2. Типы мотивации, стимулы.
3. Потребность по А. Маслоу.
4. Формы и системы оплаты труда.

5. Оплата труда в предприятиях различных отраслей деятельности.
6. Понятие и виды трудовой адаптации.
7. Сущность, виды, цели и задачи управления адаптацией.

Тестирование:

1. *Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?*

- а) теория нужд А. Маслоу;
- б) теория ожидания В. Врума;
- в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда;
- г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
- д) теория двух факторов Ф. Гецберга.

2. *Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?*

- а) теории нужд А. Маслоу;
- б) теории ожидания В. Врума;
- в) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;
- г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клеланда;
- д) теории равенства С. Адамса.

3. *Стимулирование работника ориентировано на решение:*

- а) Тактических задач;
- б) Стратегических задач;
- в) Изменение структуры ценностных ориентаций;
- г) Развитие трудового потенциала.

4. *Адаптация – это:*

- а) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;
- б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;
- в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.

5. *Какая адаптация связана с включением работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни:*

- а) профессиональная адаптация;
- б) социально – психологическая адаптация;
- в) психофизиологическая адаптация;
- г) трудовая.

Самостоятельная работа:

Подготовить презентацию по теме: «Трудовая адаптация персонала».

Практическое занятие по теме 4. Анализ и планирование показателей по труду и расходов на персонал

Устный опрос:

1. Система показателей по труду.
2. Анализ показателей по труду.
3. Нормирование и учет численности персонала.
4. Виды норм.

5. Нормативы и их применение при расчете потребности в персонале.
6. Планирование производительности труда.
7. Порядок планирования фонда оплаты труда.
8. Сущность кадрового планирования.
9. Место кадрового планирования в системе управления персоналом в организации.
10. Кадровые стратегии, кадровые цели, кадровые задачи и мероприятия.
11. Структура типового оперативного плана работы с персоналом в организации.

Тестирование:

1. Почему исследовательский метод нормирования применяется реже, чем расчетный:

- а) потому что менее точен
- б) потому что более трудоемок
- в) потому что требует специальных знаний

2. Разновидностью каких нормативов являются микроэлементные нормативы:

- а) дифференцированных
- б) укрупненных
- в) единых
- г) типовых

3. Списочная численность работников предприятия — это:

- а) численность работников списочного состава на определенную дату с учетом прибывших и выбывших за этот день работников
- б) численность работников списочного состава, явившихся на работу
- в) отношение численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца (включая праздничные и выходные дни) к числу календарных дней месяца

4. Явочная численность — это:

- а) численность работников списочного состава на определенное число или дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников
- б) численность работников списочного состава, явившихся на работу (включая находящихся в командировке)
- в) отношение численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца (включая праздничные и выходные дни) к числу календарных дней месяца

5. Какие показатели используются для измерения производительности труда:

- а) фондоотдача, фондоемкость
- б) выработка на одного работника
- в) трудоемкость продукции
- г) фондовооруженность
- д) прибыль

Самостоятельная работа

Составить конспект: «Структура типового оперативного плана работы с персоналом в организации».

Практическое занятие по теме 5. Подбор персонала

Устный опрос:

1. Расчет потребности в персонале.
2. Модели рабочих мест.
3. Источники организации найма персонала и их эффективность.
4. Методы оценки и отбора персонала.
5. Функции менеджеров по управлению персоналом.
6. Критерии отбора.
7. Тестирование, работа с документами.
8. Оцениваемые качества и методы оценки.
9. Проверка профессиональных качеств, личных качеств и опыта работы.
10. Формирование резерва кадров

Тестирование:

1. *Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседы с работником в режиме «вопрос-ответ» называется:*

- А) анкетный опрос
- Б) критический инцидент
- В) интервью
- Г) ранжирование
- Д) шкалирование

2. *Какой метод оценки персонала целесообразно применять для определения лучшего сотрудника?*

- А) Произвольные характеристики
- Б) Ранжирование
- В) Метод парных сравнений

3. *Какой метод оценки персонала целесообразно применять для определения личностных свойств сотрудника?*

- А) Ранжирование
- Б) Тестирование
- В) Метод эталона

4. *Приспособление работника к новой среде и первичному трудовому коллективу называется:*

- А) адаптацией
- Б) профориентацией
- В) профотбором

5. *Специализированные мероприятия, направленные на анализ соответствия кандидатов требованиям должности и условиям работы называются:*

- А) Оценкой кандидатов при приеме на работу
- Б) Разработкой личностного профиля
- В) Системой оценки кандидата

Самостоятельная работа:

Подготовить реферат по теме: «Модели рабочих мест».

Практическое занятие по теме 6. Управление конфликтами в организации

Устный опрос:

1. Что такое конфликт?
2. Назовите структурные элементы конфликта.
3. Какие существуют виды конфликта?
4. Каковы функции конфликта?
5. Каковы причины конфликта в организации? Назовите типы причин конфликта.
6. Какие составные части включает в себя модель развития конфликта?
7. Какова модель управления конфликтом в организации?
8. Назовите методы развития конфликта.
9. Какие существуют стили конфликтного поведения?

Тестирование:

1. *Конфликты по способу разрешения бывают:*
 - а) функциональные
 - б) вертикальные
 - в) дисфункциональные
 - г) горизонтальные
 - д) антагонистические
 - е) компромиссные
2. *Первой стадией регулирования конфликта является:*
 - а) создание органов по регулированию конфликтного взаимодействия
 - б) установление и признание норм конфликтного поведения
 - в) признание противостоящими сторонами факта существования конфликта
 - г) нейтрализация конфликта на стадии зарождения
3. *Причиной конфликта может стать:*
 - а) взаимосвязь заданий, неправильное распределение ответственности
 - б) различие в целях, ценностях, методах поведения, уровне квалификации, образования
 - в) плохие коммуникации
 - г) ограниченность ресурсов, подлежащих распределению
 - д) любой из перечисленных факторов
4. *Структурные методы разрешения конфликтов:*
 - а) структура системы вознаграждений
 - б) координационные и интеграционные механизмы
 - в) общеорганизационные комплексные цели
 - г) решение конфликта на основе приказа руководителя
 - д) разъяснение требований к работе
5. *Административно-силовые методы разрешения конфликтов:*

а) разъяснение требований к работе
 б) разъединение конфликтующих сторон административными мерами
 в) перевод на другую работу или увольнение одного из субъектов конфликта

г) решение конфликта на основе приказа руководителя
 д) обращение в суд

Самостоятельная работа:

Подготовить реферат по теме: «Стили конфликтного поведения».

Практическое занятие по теме 7. Оценка персонала

Устный опрос:

1. Методы оценки персонала.
2. Оценка потенциала работника.
3. Оценка индивидуального вклада работника.
4. Аттестация кадров.

Тестирование:

1. Важными инструментами формирования профессионального, компетентного и работоспособного коллектива, позволяющими оценить деловые качества и уровень знаний сотрудников организации являются:

- а) собеседование и деловая оценка персонала
- б) аттестация и деловая оценка персонала
- в) опрос и тестирование
- г) интервью и деловые игры

2. Под системой периодической проверки труда сотрудника за отчетный период (месяц, квартал, год), оценкой соответствия его квалификации, навыков, отношения к своим обязанностям понимается:

- а) аттестация
- б) собеседование
- в) тестирование
- г) деловая оценка персонала

3. Одним из важнейших элементов кадровой работы, представляющий собой периодическое освидетельствование профессиональной пригодности и соответствия занимаемой должности каждого работника определенной категории является:

- а) деловая оценка персонала
- б) аттестация персонала
- в) повышение квалификации
- г) тестирование

4. Метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление с анализом выполнения плана работы и личных обязательств, называется:

- а) самооценка
- б) интервью
- в) шкалирование

г) парные сравнения

5. Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседы с работником в режиме «вопрос-ответ» называется:

- а) анкетный опрос;
- б) критический инцидент;
- в) интервью;
- г) ранжирование;

Самостоятельная работа:

Составить конспект: «Методы оценки персонала».

Практическое занятие по теме 8. Обучение персонала

Устный опрос:

1. Виды обучающей деятельности предприятия.
2. Модуль систематического обучения персонала.
3. Распределение ресурсов.
4. Подготовка и переподготовка рабочих кадров.
5. Повышение квалификации кадров.
6. Составление учебных планов и программ.
7. Этапы планирования обучения.
8. Методы обучения и их выбор, их преимущества и недостатки.
9. Оценка результатов обучения.

Тестирование:

1. Развитие персонала — это:

- а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;
- б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;
- в) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей;
- г) процесс аттестации персонала;
- д) периодическое обновление кадрового состава организации.

2. Какие методы наиболее эффективны для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе):

- а) деловые игры;
- б) ротация;
- в) ученичество и наставничество;
- г) лекция;
- д) разбор конкретных ситуаций.

3. Какие методы наиболее эффективны для обучения техническим приемам (ремонт несложной бытовой техники, электродвигателей):

- а) инструктаж;
- б) ротация;
- в) ученичество и наставничество;

- г) лекция;
- д) самообучение.

4. *Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:*

- а) неструктурированный, не планируемый;
- б) планируемое развитие за пределами работы;
- в) планируемое развитие на работе;
- г) использование стандартизированных моделей;
- д) ответы «б» и «в».

5. *Исследования показывают, что налаженная система профессионально-квалификационного продвижения персонала в организации:*

- а) сокращает текучесть рабочей силы;
- б) сокращает расходы на управление персоналом;
- в) способствует притоку специалистов со стороны;
- г) снижает эффективность управления персоналом;
- д) ответы «б» и «в».

Самостоятельная работа:

Подготовить выступление по теме: «Виды обучающей деятельности предприятия».

Практическое занятие по теме 9. Оценка эффективности управления персоналом

Устный опрос:

1. Анализ подходов к оценке эффективности управленческого труда.
2. Методики оценки эффективности труда.
3. Комплексная оценка управленческого труда (КОУТ).
4. Оценка по коэффициенту трудового вклада (КТВ).

Тестирование:

1. *Что является важнейшей составной частью затрат на персонал?*

- а) оплата труда;
- б) премии;
- в) бонусы;
- г) льготы.

2. *Сколько формул содержит методика Д. Филиппа?*

- а) 3;
- б) 4;
- в) 5;
- г) 6.

3. *Сколько способов включает в себя методика Д. Ульриха?*

- а) 3;
- б) 4;
- в) 5;
- г) 6.

4. *Что понимается под получением больших результатов при тех же затратах или снижении затрат при получении того же результата?*

- а) экономическая эффективность;
- б) социальная эффективность;
- в) производственная эффективность;
- г) социально-экономическая эффективность.

5. Что наиболее точно отражают уровень заработной платы и его изменение?

- а) верхние величины;
- б) средние величины;
- в) нижние величины;
- г) специфические величины.

Самостоятельная работа:

Подготовить реферат по теме: «Методики оценки эффективности труда».

3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Критерии оценки знаний путем опроса:

Критерий	Оценка
выставляется студентам, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, если общие и профессиональные компетенции не сформированы, виды профессиональной деятельности не освоены, если не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании техникума без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине	Неудовлетворительно
выставляется студентам, обнаружившим знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомым с основной литературой, рекомендованной программой, допустившим погрешности в устном ответе и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя. Общие и профессиональные компетенции у таких студентов сформированы либо сформированы частично и находятся на стадии формирования, но под руководством преподавателя будут полностью сформированы.	Удовлетворительно
выставляется студентам, овладевшим общими и профессиональными компетенциями, продемонстрировавшим хорошее знание учебно-программного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную в программе, а также показавшим систематический характер знаний по дисциплине, способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы	Хорошо

и профессиональной деятельности.	
выставляется студентам, освоившим все предусмотренные профессиональные и общие компетенции, обнаружившим всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой, продемонстрировавшим умение применять теоретические знания, умеющим находить необходимую информацию и использовать ее, а также усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.	Отлично

Критерии оценки результатов тестирования:

Критерий	Оценка
Не менее 80% правильных ответов	5
65-79% правильных ответов	4
50-64% правильных ответов	3

Критерии оценки самостоятельной работы:

Критерий	Оценка
Обучающийся глубоко и содержательно раскрывает тему самостоятельной работы, не допустив ошибок. Ответ носит развернутый и исчерпывающий характер	Отлично
Обучающийся в целом раскрывает тему самостоятельной работы, однако ответ хотя бы на один из них не носит развернутого и исчерпывающего характера	Хорошо
Обучающийся в целом раскрывает тему самостоятельной работы и допускает ряд неточностей, фрагментарно раскрывает содержание теоретических вопросов или их раскрывает содержательно, но допуская значительные неточности.	Удовлетворительно
Обучающийся не владеет выбранной темой самостоятельной работы	Неудовлетворительно